

Рудницька Ольга Павлівна
здобувач Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГАРАНТІЙНИХ ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ, ЯКІ ПЕРЕЇДЖАЮТЬ НА РОБОТУ В ІНШУ МІСЦЕВІСТЬ

Важливе місце у здійсненні трудових правовідносин займають питання переїзду працівників на роботу в іншу місцевість. Актуальність дослідження проблем надання гарантійних виплат працівникам при переїзді їх на роботу в іншу місцевість пов'язано з тим, що врегулювання цього питання у чинному законодавстві залишається недосконалим. Залишаються дискусійними питання визначення кола виплат, що здійснюються працівникам, які переїжджають, зокрема, правової природи такої виплати, як одноразова допомога. Проблеми регулювання надання гарантійних виплат працівникам, які переїжджають на роботу в іншу місцевість, у сучасних умовах потребують поглибленого дослідження. Метою даної публікації є визначення кола виплат та, зокрема, видів гарантійних виплат, що надаються працівникам, які переїжджають на роботу в іншу місцевість.

Частиною 1 статті 120 КЗпП України встановлено, що підставою для одержання працівниками компенсацій є їх переведення, прийняття або направлення на роботу в іншу місцевість [1, с. 143]. Однак даний правовий припис нічого не зазначає про надання гарантійних виплат працівникам з цих же підстав. Автор публікації погоджується з думкою О.Є. Соніна, що законодавець, хоч і не проводить прямого розмежування виплат, що встановлюються ним у ст.120 КЗпП України, все-таки визнає той факт, що ці виплати мають різний правовий режим, різнорідні. Одні з них є гарантійними, а інші – компенсаційними [2, с. 87-116].

На даний час питання надання гарантійних виплат при переведенні, направленні на роботу в інші місцевості, у тому разі, якщо це пов'язано з переїздом працівників, більш детально врегульовано Постановою Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 року № 255 „Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість” [3, ст. 351] (далі – Постанова). Пункт 1 Постанови містить перелік виплат, що здійснюються на користь працівників, які переїжджають, та визначає розміри таких виплат і коло осіб, що мають право на їх отримання. Усім особам, які зазначені у статті 120 КЗпП України і Постанові, здійснюються наступні виплати: гарантійні – у вигляді заробітної плати за дні збору в дорогу і облаштування на новому місці проживання, але не більш шести днів і за час знаходження в дорозі; компенсаційні – вартість проїзду працівника і членів його сім'ї, витрати по перевезенню майна, добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає. Відповідно до частини 2 статті 252 проекту ТК України працівникові у разі переведення його на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, компенсуються витрати на проїзд йому та членам його сім'ї, витрати на перевезення майна в розмірі не менше встановленого трудовим законодавством, виплачуються добові за час перебування в дорозі. Роботодавець виплачує одноразову допомогу на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає, та здійснює гарантійну виплату в розмірі заробітної плати за шість днів, що призначаються для збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання (виходячи з тарифної ставки, окладу за новим місцем роботи), а також за час перебування в дорозі [4]. Зі змісту даного правового припису видно, що працівникові, який переїжджає на роботу в іншу місцевість, здійснюються три окремі види виплат, а саме, одноразова допомога, гарантійні та компенсаційні виплати.

Питання щодо визначення правової природи виплати, що здійснюється працівникам, які переїжджають на роботу в іншу місцевість, у вигляді одноразової допомоги є дискусійним і таким, що не знайшло однозначного вирішення ні у науці трудового права, ні у законодавстві про працю. Так, Г.К. Москаленко, М.В. Молодцов

вважали, що одноразова допомога, що виплачується працівникам при переїзді (переведення або прийняття на роботу за попередньою домовленістю) їх на роботу в іншу місцевість, є компенсаційною виплатою [5, с. 48; 6, с. 181]. Також таку позицію щодо виплати одноразової допомоги при організованому наборі працівників висловив О.В. Смірнов [6, с. 275-276], інші вчені [7, с. 88-89]. О.О. Голованова одноразову допомогу не відносить ні до гарантійних ні до компенсаційних виплат, а вважає її окремим видом виплат [8, с. 75]. На думку інших, одноразова допомога може визнаватись гарантійною виплатою [2, с. 101]. З огляду на зазначене, постає питання, які ж гарантійні виплати здійснюються працівнику, відповідно до частин 2-4 статті 120 КЗпП та пунктами 1-2 Постанови. Так, частиною 2 статті 120 та підпунктом „д” пункту 1 Постанови передбачено, що працівникам у зв'язку з переведенням їх на іншу роботу, якщо це пов'язано з переїздом в іншу місцевість (в інший населений пункт), виплачується заробітна плата за дні підготовки до переїзду і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі. Працівнику, при переведенні на роботу в іншу місцевість, виплачується заробітна плата з розрахунку посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи. Вказана виплата (заробітна плата), що здійснюється працівнику при переїзді на роботу в іншу місцевість, не може бути визнана заробітною платою у тому розумінні, яке визначено статтею 94 КЗпП України та частиною 3 статті 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР [9, ст. 121], оскільки працівник весь час підготовки і влаштування на новому місці та перебування в дорозі не працює, а тому відсутній зв'язок між виконанням ним роботи і правом на отримання цієї виплати. Заробітна плата, що виплачується за дні підготовки до переїзду і влаштування на новому місці проживання, а також за час перебування в дорозі працівникам у зв'язку з переїздом на роботу в іншу місцевість, носить гарантійний характер і має суворо цільове призначення – звільнити працівника від роботи на даний термін для зборів у дорогу і влаштування на новому місці, при цьому зберегти повністю чи частково за останнім його заробіток. Тому її слід визнати гарантійною виплатою. Заробітна плата, що є у цьому випадку гарантійною виплатою, за весь цей час може бути виплачена лише за умови, якщо працівник фактично використав своє право звільнення від роботи і дійсно не працював протягом вказаного терміну. На мій погляд, не має значення використані ці дні при зборах у дорогу, тобто до від'їзду чи вже після приїзду на нове місце роботи. Якщо працівник безперервно працював до самого від'їзду і одразу після приїзду на нове місце негайно приступив до роботи, то заробітна плата йому повинна виплачуватись на загальних підставах, тобто за виконану роботу, а гарантійні виплати надаватись лише за час перебування в дорозі.

Одноразова допомога, що здійснюється на підставі норм статті 120 КЗпП України та Постанови, не має на меті відшкодування понесених працівником витрат, що пов'язані з переїздом, а отже, не може бути визнаною компенсаційною виплатою. Також цю виплату, враховуючи її зміст та призначення, не можна віднести до заробітної плати, оскільки вона не є винагородою за виконану працівником роботу. З огляду на зміст поняття «гарантійні виплати», за яким гарантійними визнаються виплати на користь працівників, які забезпечують повне або часткове збереження їх заробітку у випадках зазначених у законі, коли через поважні причини вони тимчасово звільняються від виконання трудових обов'язків, можна прийти до наступного висновку. Призначенням виплати, що визначена як одноразова допомога, є збереження заробітку працівників при переїзді їх на роботу в іншу місцевість, а отже, вона може бути визнана гарантійною виплатою.

Таким чином, можна прийти до висновку, що працівникам, які переїжджають на роботу в іншу місцевість, надаються гарантійні виплати у вигляді: заробітної плати за дні збору в дорогу та облаштування на новому місці проживання і за час знаходження в дорозі; одноразової допомоги на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ: 1. Кодекс законів про працю України за станом на 1 квітня 2008 року / уклад. В. Кузнецов. – Х. : Фактор, 2008. – 288с. – (Серія «Бібліотека законодавства»). 2. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сонін Олег Євгенович. – Х., 2003. – С. 87-116. 3. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 року №255. // Офіційний вісник України. – Офіц. вид. – 1998. – №9. – Ст. 351. – (Збірник нормативно-правових актів України). 4. Трудовий кодекс України: Текст законопроекту № 1038-1 до другого читання (Тираж 10.02.2006) [Електронний ресурс] // www.rada.gov.ua. 5. Москаленко Г.К. Переводы и командировки по советскому праву / Москаленко Г.К. – М.: Государственное издательство юридической литературы, 1953. – С. 48. 6. Трудовое право: Энциклопедический справочник. – М.: Советская энциклопедия, 1979. – С. 181. 7. Андреев В.С., Медведев О.М. Организованный набор рабочих / Андреев В.С., Медведев О.М. – М.: Юрид. лит., 1988. – С. 88-89. 8. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу / Голованова Е.А. – М.: Юрид. лит., 1986. – С. 75. 9. Про оплату праці. Закон України від 24 березня 1995 року // Відомості Верховної Ради України. – Офіц. вид. – 1995. - № 17. – Ст. 121. – (Бібліотека офіційних видань).